Niveau(x) d'enseignement : 4 Numéro EDUQ : 9270423
Centre d'intérêt : 230

Yergeau, Nicole.

S.P.R.I.N.T. : stratégie pour réussir l'intégration au non-traditionnel : guide de participation : sessions de perfectionnement sur la situation des filles / Nicole Yergeau. -- [Québec] : Ministère de l'éducation, [1988].
59 p. ; 28 cm.

Titre de la couv. : Sprint. Code : 28-1992, 8889-0119. Bibliogr. : p. 23.

ISBN 2-550-14286-1

Vedette(s)-secondaire(s) : Québec (Province). Ministère de l'éducation

Descripteur(s) : Choix professionnel • Fille • Marché du travail • Orientation professionnelle • Questionnaire • Statistiques • Guide • Secondaire (Ordre d'enseignement)

Identificateur(s) de sujet : Emploi non traditionnel

Le présent document offre un aperçu de la situation des Québécois sur le marché du travail. Il constate que l'égalité professionnelle et économique des femmes est loin d'être atteinte et qu'elle risque fort de se perpétuer si l'on considère les choix de carrière des filles d'aujourd'hui. Il démontre la nécessité de modifier certaines pratiques à l'égard des choix de carrière des filles parce que l'intégration des filles aux carrières non traditionnelles est un moyen privilégié pour les aider à atteindre l'égalité professionnelle et économique. Des questionnaires d'évaluation des connaissances sur la situation des femmes sur le marché du travail et d'analyse des attitudes et des pratiques servent d'instrument de sensibilisation auprès des filles quant à leur devenir dans le monde du travail.

Type de document :

SPRINT

STRATÉGIE POUR
RÉUSSIR L'INTÉGRATION
AU NON TRADITIONNEL

GUIDE DE PARTICIPATION

Sessions de perfectionnement
sur la situation des filles

Québec

027164F3

S.P.R.I.N.T.

Stratégie pour réussir l'intégration au non-traditionnel*

GUIDE DE PARTICIPATION

Sessions de perfectionnement sur la situation des filles

* Un programme de formation est considéré comme non traditionnel lorsqu'on y trouve deux fois plus de garçons que de filles.

Nicole Yergeau
Coordination à la condition féminine
Ministère de l'Education

REMERCIEMENTS

Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce document par leurs commentaires et suggestions. Nous tenons particulièrement à remercier Mme Michèle Berthelot pour la synthèse des résultats de la recherche effectuée auprès de travailleuses en emploi non traditionnel.

Dépôt légal: deuxième trimestre 1988
Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 2-550-14286-1

INTRODUCTION

Lorsqu'on étudie la situation actuelle des femmes dans la population active, on remarque qu'elles se retrouvent souvent dans des ghettos d'emplois particulièrement exposés aux modes d'implantation des nouvelles technologies. On note également la persistance des filles à s'orienter massivement dans des formations traditionnelles souvent désavantageuses. Les femmes et les filles ont besoin, de toute évidence, de perspectives élargies d'emploi et de formation pour améliorer leurs conditions de vie. Il existe plusieurs façons d'aider les femmes et les filles à rétablir l'équilibre: la revalorisation des emplois dits féminins, la syndicalisation, des services adéquats de garde, des congés parentaux, la diversification des choix professionnels par l'accès des filles aux carrières non traditionnelles, etc. Selon plusieurs études, la diversification professionnelle est un moyen privilégié pour atteindre l'égalité professionnelle. C'est pourquoi la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation a entrepris, en avril 1985, la réalisation d'un plan triennal d'intervention visant à accroître la participation de la clientèle féminine dans les programmes de formation non traditionnels.

Le présent document offre un aperçu de la situation des Québécoises sur le marché du travail. Nous constatons que l'égalité professionnelle et économique des femmes est loin d'être atteinte et qu'elle risque fort de se perpétuer si l'on considère les choix de carrière des filles d'aujourd'hui. Comme l'orientation scolaire est étroitement liée à l'accès au marché du travail, c'est sûrement manquer de réalisme que de penser que le temps seul fera son oeuvre. Il semble donc essentiel que l'école intervienne pour élargir les perspectives de formation et d'emploi des filles : leur sécurité économique et celle de leurs enfants en dépendent.

Par ailleurs, les pionnières qui ne suivent pas les sentiers battus et s'aventurent dans l'univers masculin ne sont pas toujours bien accueillies. Elles doivent surmonter de nombreux obstacles pour s'inscrire et demeurer dans des programmes de formation non traditionnels. L'école pourrait faciliter leur intégration.

Les pratiques du personnel scolaire semblent également faire partie des difficultés que les filles doivent surmonter. C'est pourquoi nous suggérons une réflexion et une analyse des pratiques scolaires au regard de l'incitation des filles aux carrières non traditionnelles.

Nous souhaitons que ce document vous démontre la nécessité de modifier certaines pratiques à l'égard des choix de carrière des filles parce que l'intégration des filles aux carrières non traditionnelles est un moyen privilégié pour les aider à atteindre l'égalité professionnelle et économique.

Volet 1

Information

OBJECTIF TERMINAL : Acquérir une meilleure connaissance de la condition des femmes en emploi et de la situation des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES	ACTIVITÉS/MOYENS	DURÉE
1. Présenter les sessions de perfectionnement.	. attente des participantes et des participants; . présentation des objectifs.	15 min
2. Vérifier ses connaissances par rapport à la situation des femmes en emploi et à l'orientation des filles dans des secteurs non traditionnels.	. passation et correction d'un questionnaire.	60 min
3. Prendre connaissance et tenter de comprendre les éléments de la situation des femmes en emploi et de l'orientation des filles dans des secteurs non traditionnels.	. faits et données en relation avec le questionnaire.	
4. Résumer les faits saillants de la condition des femmes en les reliant à l'élargissement des choix de carrière pour les filles	. éléments de réflexion; . raisons pour inciter les filles à considérer les carrières non traditionnelles.	15 min
	PAUSE	15 min
5. Relier les faits et les données de la situation de la clientèle féminine en emploi non traditionnel à l'élargissement des choix de carrière pour les filles	. présentation des carrières non traditionnelles, vues de l'intérieur.	15 min
6. Déceler les difficultés des filles en orientation, en formation ou en emploi non traditionnels.	. discussion, échanges et questions aux participantes et participants	15 min
7. Évaluer l'atteinte des objectifs, le déroulement des activités, le matériel et l'animation (facultatif, l'évaluation pourrait être faite à la fin de la journée par rapport aux deux objectifs terminaux)	. évaluation facultative du déroulement	15 min

Volet 1

Évaluation de mes connaissances

I. Situation des femmes au Québec

1. Le mariage ne dure souvent plus toute une vie... Au Québec, en 1984, quel était l'indice de divortialité?

   a) 31 à 40 divorces pour 100 mariages
   b) 41 à 50 divorces pour 100 mariages
   c) 51 à 60 divorces pour 100 mariages
   d) 61 à 70 divorces pour 100 mariages

2. Quelle est, selon vous, la principale raison invoquée par les travailleuses salariées pour expliquer leur participation au marché du travail?

   a) la nécessité d'un salaire d'appoint
   b) la satisfaction personnelle
   c) les besoins financiers
   d) le goût de sortir de la maison quand leurs enfants sont à l'école

3. Au Québec, en 1986, quel pourcentage des femmes était sur le marché du travail?

   a) 30 à 39 %
   b) 40 à 49 %
   c) 50 à 59 %
   d) 60 à 69 %

4. Au Québec, en 1986, quel pourcentage des femmes âgées de 25 à 44 ans retrouvait-on sur le marché du travail?

   a) 30 à 39 %
   b) 40 à 49 %
   c) 50 à 59 %
   d) 60 à 69 %

5. Au Canada, quel pourcentage des femmes vivaient sous le seuil de la pauvreté en 1980?

   a) 25 à 34 %
   b) 35 à 44 %
   c) 45 à 54 %
   d) 55 à 64 %

II. Disparité des salaires

6. Au Québec, en 1984, quel était le revenu annuel moyen des femmes?

   a) 9 000 à 10 999 $
   b) 11 000 à 12 999 $
   c) 13 000 à 14 999 $
   d) 15 000 à 16 999 $

7. Au Québec, en 1982, quel était le salaire annuel moyen des femmes effectuant un travail à temps plein?

   a) 15 000 à 16 999 $
   b) 17 000 à 18 999 $
   c) 19 000 à 20 999 $
   d) 21 000 à 22 999 $

8. Au Québec, en 1984, quel était le pourcentage des femmes ayant un revenu de plus de 15 000 $?

   a) 21 à 30 %
   b) 31 à 40 %
   c) 41 à 50 %
   d) 51 à 60 %

9. En 1986, quel était le salaire hebdomadaire moyen des sortantes de 1985 avec un diplôme d'études collégiales en secrétariat, un des programmes les plus fréquentés par les filles du collégial, au secteur professionnel?

   a) 250 à 299 $
   b) 300 à 349 $
   c) 350 à 399 $
   d) 400 à 449 $

10. En 1986, quel était le salaire hebdomadaire moyen des sortantes de 1985 avec un diplôme d'études collégiales en électronique?

    a) 250 à 299 $
    b) 300 à 349 $
    c) 350 à 399 $
    d) 400 à 449 $

III. Représentation par sexe, par spécialité ou par programme au Québec

11. En 1986-1987, au secondaire professionnel long, quelle proportion de filles retrouvait-on parmi les inscrits et inscrites en électrotechnique?

a) 1 à 10 %
b) 11 à 20 %
c) 21 à 30 %
d) 31 à 40 %

12. Au cégep, à l'automne 1986, quelle était la proportion de filles parmi les inscrits et inscrites de l'ensemble des techniques physiques?

a) 1 à 10 %
b) 11 à 20 %
c) 21 à 30 %
d) 31 à 40 %

13. En 1986-1987, au secondaire professionnel long, quelle était la proportion des filles qui se retrouvaient en commerce et secrétariat et en soins esthétiques?

a) 51 à 60 %
b) 61 à 70 %
c) 71 à 80 %
d) 81 à 90 %

14. Au cégep, à l'automne 1986, quelle était la proportion de filles parmi les inscrits et inscrites en technique de génie mécanique?

a) 1 à 10 %
b) 11 à 20 %
c) 21 à 30 %
d) 31 à 40 %

15. A l'automne 1986, au premier cycle universitaire, quel était le pourcentage de filles parmi les inscrits et inscrites en sciences appliquées?

a) 1 à 10 %
b) 11 à 20 %
c) 21 à 30 %
d) 31 à 40 %

IV. Représentation par sexe dans divers domaines au Québec

16. Au Québec, en 1984-1985, quelle était la proportion de femmes parmi les enseignants et enseignantes dans les spécialités non traditionnelles du secondaire?

a) 1 à 10 %
b) 11 à 20 %
c) 21 à 30 %
d) 31 à 40 %

17. En 1985-1986, au secondaire, quelle était la proportion de femmes parmi les enseignants et enseignantes de mathématiques et de sciences?

a) 21 à 30 %
b) 31 à 40 %
c) 41 à 50 %
d) 51 à 60 %

18. Au Québec, en 1985-1986, quelle était la proportion de femmes parmi les directeurs et directrices d'établissements d'enseignement secondaire?

a) 0 à 9 %
b) 10 à 19 %
c) 20 à 29 %
d) 30 à 39 %

19. Au Québec, en 1986, quelle est la proportion de femmes parmi les membres de l'Ordre des Ingénieurs?

a) 0 à 9 %
b) 10 à 19 %
c) 20 à 29 %
d) 30 à 39 %

20. Au Québec, selon le recensement de 1981, sur les 502 groupes professionnels de Statistique Canada (Classification canadienne descriptive des professions), combien sont non traditionnels pour les femmes, c'est-à-dire qu'on y retrouve deux fois plus d'hommes que de femmes?

a) 200 à 249
b) 250 à 299
c) 300 à 349
d) 350 à 399

Volet 1

Évaluation des connaissances - résultats

Je fais le point sur mes connaissances par rapport à la situation des femmes en emploi et des filles à l'école.

	a)	b)	c)	d)	
1-	—	—	—	—	
2-	—	—	—	—	
3-	—	—	—	—	
4-	—	—	—	—	
5-	—	—	—	—	☐
6-	—	—	—	—	
7-	—	—	—	—	
8-	—	—	—	—	
9-	—	—	—	—	
10-	—	—	—	—	☐
11-	—	—	—	—	
12-	—	—	—	—	
13-	—	—	—	—	
14-	—	—	—	—	
15-	—	—	—	—	☐
16-	—	—	—	—	
17-	—	—	—	—	
18-	—	—	—	—	
19-	—	—	—	—	
20-	—	—	—	—	☐

Quelques chiffres et faits saillants

La situation des Québécoises

Les différents modes de vie des Québécoises nous démontrent à l'évidence que les filles doivent se préparer adéquatement pour assurer leur indépendance économique et celle de leurs enfants. Les femmes se marient moins, divorcent cinq fois plus qu'il y a 20 ans. Elles font beaucoup moins d'enfants et se retrouvent chefs de famille cinq fois plus souvent que les hommes. Pourtant les adolescentes ne prévoient ni divorce, ni chômage, ni pauvreté.

Tableau 1

SITUATION DES QUÉBÉCOISES POUR CERTAINES ANNÉES

	1966	1970	1975	1981	1984	1985	1986
Mariage des femmes célibataires (indice de nuptialité)	89,7	87,8	80,7	57,9	51,4	51,7	
Divorce (indice synthétique de divortialité)	8,7	13,9	36,5	44,3	38,1	36,0	
Naissance (indice synthétique de fécondité)	2,7	2,1	1,8	1,6	1,4	1,4	
Chefs de famille (pourcentage)	79,6	----	----	83,4	----		
Taux d'activité des femmes (% de femmes sur le marché du travail)	33,4	34,9	40,1	47,4	49,1	50,0	50,6
Taux d'activité des femmes entre 25 et 44 ans							68,1
Pourcentage de femmes sur l'ensemble de la population active	----	----	30,1	----	41,1	----	41,5

Les femmes, comme les hommes, travaillent par nécessité économique. Un nombre croissant de femmes restent sur le marché du travail, même si elles ont de jeunes enfants à la maison. Il est vrai que c'est entre 25 et 44 ans que la plupart des femmes mettent au monde et élèvent leurs enfants. Mais il est aussi vrai que c'est dans ce groupe d'âge que le taux d'activité des femmes est le plus élevé, soit près de 70 % au Québec.

La situation des Québécoises

Les différents modes de vie des Québécoises nous démontrent à l'évidence que les filles doivent se préparer adéquatement pour assurer leur indépendance économique et celle de leurs enfants. Les femmes se marient moins, divorcent cinq fois plus qu'il y a 20 ans. Elles font beaucoup moins d'enfants et se retrouvent chefs de famille cinq fois plus souvent que les hommes. Pourtant les adolescentes ne prévoient ni divorce, ni chômage, ni pauvreté.

Tableau 1

SITUATION DES QUÉBÉCOISES POUR CERTAINES ANNÉES

	1966	1970	1975	1981	1984	1985	1986
Mariage des femmes célibataires (indice de nuptialité)	89,7	87,8	80,7	57,9	51,4	51,7	
Divorce (indice synthétique de divortialité)	8,7	13,9	36,5	44,3	38,1	36,0	
Naissance (indice synthétique de fécondité)	2,7	2,1	1,8	1,6	1,4	1,4	
Chefs de famille (pourcentage)	79,6	----	----	83,4	----		
Taux d'activité des femmes (% de femmes sur le marché du travail)	33,4	34,9	40,1	47,4	49,1	50,0	50,6
Taux d'activité des femmes entre 25 et 44 ans							68,1
Pourcentage de femmes sur l'ensemble de la population active	----	----	30,1	----	41,1	----	41,5

Les femmes, comme les hommes, travaillent par nécessité économique. Un nombre croissant de femmes restent sur le marché du travail, même si elles ont de jeunes enfants à la maison. Il est vrai que c'est entre 25 et 44 ans que la plupart des femmes mettent au monde et élèvent leurs enfants. Mais il est aussi vrai que c'est dans ce groupe d'âge que le taux d'activité des femmes est le plus élevé, soit près de 70 % au Québec.

Avec la présence de 50,6 % d'entre elles sur le marché du travail, les femmes composent aujourd'hui 41,5 % de la population active du Québec. Cependant, la majorité des femmes s'orientent encore vers des professions dites féminines et la division des professions selon le sexe demeure importante. Plusieurs études démontrent que cette division du travail a un impact sur les conditions de travail des femmes.

Tableau 2
DEUX SEXES, DEUX ÉCHELLES SALARIALES

	Femmes	Hommes
Salaire annuel, 1982, Québec (travail à temps plein, 50 à 52 semaines)	15 966 $	23 767 $
Revenu moyen, 1984, Québec	11 387 $	20 178 $
Salaire hebdomadaire des sortantes et des sortants 1984-1985, secondaire professionnel long, situation au 31 mars 1986	206 $	270 $

Tableau 3
A SEXE DIFFÉRENT, CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFÉRENTES

	Femmes	Hommes
Pourcentage de femmes et d'hommes par rapport à l'ensemble des personnes occupant un emploi à temps partiel, 1982	70,0 %	30,0 %
Taux de syndicalisation, 1984, Québec	38,0 %	47,3 %

Tableau 4
A SEXE DIFFÉRENT, TRAVAIL DIFFÉRENT

Nombre de groupes professionnels non traditionnels c'est-à-dire qu'on y compte au moins deux fois plus d'hommes que de femmes, 1981	338	groupes professionnels non traditionnels sur un total de 502 groupes professionnels
Concentration des femmes dans le secteur tertiaire		environ 78% des femmes se retrouvent dans le secteur tertiaire

Les choix de carrière des adolescentes d'aujourd'hui

Un coup d'oeil rapide sur les choix de carrière des adolescentes nous permet de constater que la tradition se maintient. Même si les filles ont fait des percées intéressantes dans certains secteurs, on les retrouve encore peu dans des spécialités comme l'électrotechnique au secondaire, les techniques physiques au collégial ou les sciences appliquées à l'université.

QUELQUES STATISTIQUES
INSCRIPTIONS 1986, TEMPS PLEIN

	Nombre de filles	Taux de féminité (%)
Enseignement secondaire professionnel long et supplémentaire		
commerce et secrétariat	6 140	92,1
soins esthétiques	5 300	97,4
électrotechnique	48	2,0
équipement motorisé	92	1,8
Enseignement collégial (1re, 2e, 3e)		
Diplôme d'études collégiales, secteur professionnel : techniques physiques	1 879	12,2
Diplôme d'études collégiales, secteur professionnel : (certaines spécialités)		
techniques infirmières et soins infirmiers	6 469	82,4
secrétariat	1 322	99,5
techniques de bureau	3 910	97,8
aéronautique	31	6,8
électrotechnique	231	5,5
Enseignement universitaire (1er cycle)		
santé	4 704	65,9
sciences pures	3 854	43,0
sciences appliquées	3 731	22,1
administration	8 469	47,4

Les choix de carrière des adolescentes d'aujourd'hui nous donnent un indice de la répartition des hommes et des femmes sur le marché du travail de demain. Comme vous pouvez le constater, on est encore loin de l'égalité professionnelle!

Quelques éléments de réflexion

D'une part, sur le marché du travail :

. environ 78 % des travailleuses se retrouvent dans le secteur tertiaire;

. on s'entend pour dire que c'est le secteur tertiaire qui sera le plus touché par les changements technologiques;

. les emplois à temps partiel se retrouvent majoritairement dans le secteur tertiaire;

. les femmes travaillant à temps partiel ont moins accès à la syndicalisation;

. les emplois syndiqués sont en général mieux payés et offrent de meilleures conditions de travail;

. les emplois non traditionnels sont davantage syndiqués;

. déjà, ce sont dans les professions dites masculines que les femmes ont le plus accru leurs revenus (Boulet, 1984; Travail non traditionnel, 1985, 1986).

D'autre part, à l'école :

. les choix de carrière des filles demeurent traditionnels malgré quelques percées intéressantes dans certains secteurs;

. l'orientation scolaire est étroitement liée à l'accès au marché du travail;

. les adolescentes sont elles-mêmes influencées par un certain nombre de mythes, de stéréotypes et de préjugés;

. les filles ont intérêt à se préparer adéquatement pour assurer leur indépendance économique et celle de leurs enfants;

. les filles ont plusieurs bonnes raisons d'élargir leur choix de carrière.

Pour toutes ces raisons, et avec les nuances que nous verrons tout au long de la session de perfectionnement, nous croyons qu'il est nécessaire que l'école intervienne pour inciter les filles aux carrières non traditionnelles et ce, afin d'aider les filles à atteindre l'égalité professionnelle et salariale.

Ce que toute adolescente devrait savoir

Plusieurs bonnes raisons pour inciter les filles à considérer les carrières non traditionnelles

Pour répondre à leur intérêt et leurs aptitudes

On a souvent tendance à oublier que plusieurs filles se dirigent vers des carrières non traditionnelles par goût. En effet, les secteurs d'intérêt et les aptitudes des filles sont aussi variés que ceux des garçons. Alors, pourquoi rester confinées dans certains métiers? L'exploration d'un plus grand nombre de métiers est sûrement la meilleure garantie de trouver ce qui nous convient le mieux.

Par plaisir

Un grand nombre d'emplois non traditionnels d'avenir représentent de nouveaux défis. Considérer un plus grand éventail de choix veut aussi dire que les filles peuvent utiliser un plus grand nombre d'habiletés. Et puis, pourquoi se priver du plaisir que procurent un ensemble d'activités traditionnellement réservées aux hommes? Les femmes peuvent également éprouver de la satisfaction à concevoir des projets, diriger des entreprises, réparer des appareils, inspecter des produits, estimer des coûts, effectuer des expériences de laboratoire, conseiller la clientèle, expérimenter des prototypes, etc.

Par curiosité, pour l'aventure ou le prestige

La curiosité scientifique n'a pas de sexe. Plusieurs femmes occupant des carrières scientifiques ou technologiques apprécient le caractère stimulant d'une profession passionnante ou prestigieuse. Alors pourquoi ne pas éveiller l'intérêt des filles pour des professions qu'elles peuvent exercer tout en satisfaisant leur curiosité, leur sens de l'aventure ou leur désir de prestige?

Pour tripler l'éventail de leur choix de carrière

Au Québec, selon le recensement de 1981, sur 502 groupes professionnels, 338 sont considérés comme non traditionnels, c'est-à-dire qu'on y retrouve deux fois plus d'hommes que de femmes. Envisager une carrière non traditionnelle est une bonne occasion pour les adolescentes de tripler leurs possibilités de choix de carrière!

Pour une meilleure chance d'emploi

Même s'il n'y a pas consensus sur l'évolution future du marché du travail, on peut constater qu'au cours des dernières années, plusieurs formations non traditionnelles ont offert une meilleure chance d'emploi. On n'a qu'à penser au fait que le secteur tertiaire est le plus touché par le travail à temps partiel et par les changements technologiques. Les femmes seront moins vulnérables aux aléas de l'économie au moment où elles seront présentes dans tous les secteurs d'emploi.

Par avantage financier

Les femmes comme les hommes travaillent à cause des besoins financiers. La majorité des emplois non traditionnels sont mieux payés et davantage syndiqués que ceux qui sont exercés majoritairement par des femmes. Il est donc intéressant pour les filles d'envisager des choix de carrière non traditionnels. D'ailleurs, ce sont dans les professions non traditionnelles que les femmes ont le plus accru leurs revenus. On constate cette différence même à la sortie de l'école. Par exemple, en 1986, le salaire hebdomadaire des sortantes avec un diplôme d'études collégiales du secteur professionnel en secrétariat (1984-1985) était de 270 $ tandis que celui des sortantes en électronique était de 346 $. De plus, plusieurs études démontrent que la ségrégation sexuelle des emplois est la principale cause des écarts de salaire entre les hommes et les femmes.

Pour de meilleures conditions de travail

Les emplois traditionnellement occupés par les hommes ont davantage accès à la syndicalisation. Or, on sait que la syndicalisation améliore les conditions de travail. Au Québec, en 1984, le taux de syndicalisation des hommes était de 43 % comparativement à 38 % pour les femmes. En outre, les emplois non traditionnels sont moins touchés par le travail à temps partiel que les ghettos d'emploi féminins. Au Québec, en 1982, près de 70 % des travailleurs à temps partiel étaient des travailleuses.

Pour de meilleures chances d'avancement

Un grand nombre d'emplois dans les ghettos féminins sont précaires et n'offrent aucune possibilité de promotion. En effet, l'organisation du travail ne prévoit pas d'avancement pour un grand nombre d'emplois occupés par les femmes.

En quelques mots, pour atteindre l'égalité professionnelle et salariale

Plusieurs études démontrent que la ségrégation sexuelle des emplois est la principale cause des écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Ceci revient à dire que les emplois majoritairement occupés par des hommes sont mieux payés. C'est pourquoi un des moyens pour atteindre l'égalité dans les salaires, c'est d'acquérir une formation adéquate dans des carrières non traditionnelles d'avenir.

Même s'il y a plusieurs bonnes raisons pour les filles de se diriger vers des carrières non traditionnelles

Pourquoi les filles ne font-elles pas des choix de carrière non traditionnels?

Manque d'information

La majorité des adolescentes sont influencées par un certain nombre de mythes, de stéréotypes et de préjugés concernant leur choix de carrière. Elles ne connaissent pas la réalité du marché du travail. Il est donc nécessaire de donner aux filles une information suffisante et adéquate pour leur permettre de connaître l'éventail des carrières non traditionnelles ainsi que les raisons qui pourraient les inciter à opter pour des carrières non traditionnelles.

Manque de modèle

On sait que les modèles sont importants pour les jeunes de cet âge. Cependant, la société et l'école offrent peu de modèles de femmes exerçant des carrières non traditionnelles. Par exemple, au secondaire, on retrouve seulement 32,9 % de femmes qui enseignent les mathématiques et les sciences, et seulement 1,1 % de femmes qui enseignent des options non traditionnelles.

D'après le sondage mené par la C.C.F. du M.E.Q. (1987), la majorité des travailleuses exerçant un emploi non traditionnel ne connaissaient personne travaillant ou étudiant dans le domaine non traditionnel vers lequel elles choisissaient de s'orienter. C'est ce qu'affirmaient 68 % des travailleuses ayant une formation au secondaire, 81 % de celles diplômées du collégial et 59 % des diplômées de l'université. Dans les rares cas où elles connaissaient quelqu'un, c'était un homme. Si cette absence de modèles n'a pas compromis leur choix, on peut se demander jusqu'à quel point elle contribue à tenir les autres étudiantes à l'écart des programmes non traditionnels.

Manque d'encouragement

Les filles qui ne veulent pas suivre les sentiers battus ont besoin de soutien. Pourtant, les adolescentes ont souvent à faire face à des réactions négatives de la part de leur entourage tant en ce qui concerne la famille, les amis et amies, que le personnel scolaire.

Le sondage de la C.C.F. du M.E.Q. (1987) révèle que les étudiantes ont été plus souvent encouragées que découragées par rapport à leur choix non traditionnel. Par contre, on peut s'inquiéter du fait que le personnel scolaire soit pratiquement absent de la liste des personnes ayant encouragé les étudiantes. Seulement 14 % des diplômées du secondaire, 7 % de celles du collégial et 4 % de celles de l'université considèrent que c'est le personnel scolaire qui les a le plus encouragées dans le choix de leur domaine d'études.

Manque d'expérience valorisante

La plupart des adolescentes ne possèdent pas d'expérience dans des activités reliées aux domaines non traditionnels. Cela se répercute sur leur confiance dans leurs capacités et peut provoquer de l'anxiété devant l'inconnu. Elles peuvent éviter les options non traditionnelles pour échapper à l'anxiété. D'après le sondage de la C.C.F. du M.E.Q. (1987), la méconnaissance des outils et des techniques fait partie des principales difficultés vécues par les femmes au moment de leur formation non traditionnelle.

Discrimination

Les filles peuvent avoir à subir différentes formes de discrimination à l'école : matériel sexiste, activités réservées aux garçons, etc. Par exemple, plus du quart des travailleuses non traditionnelles avec des études secondaires sont d'avis que certaines tâches reviennent plus souvent aux garçons dans le cadre des cours de spécialisation. Elles font état, entre autres, des travaux dangereux ou faisant appel à la force physique. D'un autre côté, on leur réserve un peu plus souvent à elles les travaux exigeant de la minutie mais peu de compétence technique (C.C.F., 1987).

Peurs, mythes et craintes

Il ne faut pas oublier que les filles vivent dans la même société stéréotypée que nous. Bien souvent les filles ont peur : peur d'être isolées, marginalisées, d'être désavantagées par rapport aux garçons, peur de se tromper, peur de l'inconnu, peur d'être toujours obligées de se battre et peur que toutes ces difficultés soient trop grandes pour elles. Et, dans certains cas, leurs craintes sont fondées! Par exemple, plus du tiers des travailleuses en emploi non traditionnel interviewées par le M.E.Q. (C.C.F., 1987) reconnaissaient la nécessité de faire ses preuves comme une difficulté éprouvée au moment de leur formation.

Pour mieux connaître les travailleuses exerçant un emploi non traditionnel

Les carrières non traditionnelles vues de l'intérieur

Voici les résultats d'un sondage mené par la Coordination à la condition féminine (C.C.F.) du ministère de l'Éducation du Québec (M.E.Q.) en 1987 auprès de 851 travailleuses exerçant un emploi non traditionnel.

Des conditions avantageuses

- la majorité des travailleuses en emploi non traditionnel occupent un emploi permanent. C'est le cas de 75 % de celles ayant un diplôme d'études secondaires, de 68 % de celles ayant complété leurs études collégiales et de 82 % des diplômées universitaires;
- elles travaillent à temps plein dans plus de 90 % des cas;
- depuis leur entrée en fonction, en moyenne il y a deux ans, près de la moitié d'entre elles ont eu une promotion : 44 % des diplômées du secondaire, 33 % de celles du collégial et 46 % de celles de l'université.

Un environnement humain agréable

- neuf travailleuses non traditionnelles sur dix qualifient leurs relations avec leur supérieur hiérarchique de bonnes ou très bonnes;
- plus de huit travailleuses sur dix disent que la réaction des hommes à leur arrivée dans leur milieu de travail a été favorable ou très favorable. Dans les mêmes proportions, elles pensent que leur opinion professionnelle compte autant que celle d'un collègue masculin;
- neuf travailleuses sur dix considèrent que le harcèlement sexuel dans leur milieu de travail n'est pas un problème grave.

Un taux de satisfaction élevé

- neuf travailleuses sur dix se disent satisfaites ou très satisfaites des relations de travail et des tâches liées à leur emploi. D'ailleurs, pour le quart de ces travailleuses, leur travail n'implique aucune tâche désagréable;
- plus de neuf travailleuses sur dix se disent satisfaites ou très satisfaites de travailler dans un domaine masculin. Leur degré de satisfaction par rapport à leur emploi est équivalent;
- environ huit travailleuses sur dix resteraient dans le même domaine pour les trois prochaines années, si cela ne dépendait que d'elles.

Les filles qui s'inscrivent dans les programmes de formation non traditionnels sont-elles toujours bien accueillies?

Les difficultés que les filles peuvent rencontrer dans les programmes de formation non traditionnels

Par rapport à la tâche

La plupart des filles n'ont pas pu participer à certains jeux traditionnellement réservés aux garçons, comme le meccano. Elles n'ont pas eu souvent la chance de développer certaines habiletés utiles à de nombreux cours non traditionnels. C'est ainsi que leur manque d'expérience technologique peut les amener à manquer de confiance dans leurs capacités et à avoir peur d'utiliser des machines et de l'outillage. Cependant, les filles apprennent vite à se débrouiller quand on tient compte de ces faits dans l'enseignement. Quant à la force physique, les filles mentionnent que cela prend beaucoup plus de force morale que de force physique pour exercer un métier non traditionnel.

Par rapport à l'environnement scolaire

Les filles vivent beaucoup d'isolement dans une classe non traditionnelle. Elles peuvent se retrouver seules, épiées et mal acceptées. Certaines se plaignent également de ne pas pouvoir échanger avec d'autres filles qui éprouvent les mêmes difficultés qu'elles. Par exemple, environ le cinquième des travailleuses en emploi non traditionnel (C.C.F., 1987) mentionnent le manque d'amies comme une difficulté au moment de leur formation. La rareté des professeurs féminins représentait une autre difficulté pour une proportion plus élevée de répondantes (24 % au secondaire, 43 % au collégial et 48 % à l'université). Les filles doivent sans cesse s'ajuster et faire face à des situations paradoxales : elles doivent faire leurs preuves, mais pas trop! Et tout cela, sans modèle!

En plus de l'isolement, les filles sont dérangées par le harcèlement sexiste et sexuel en classe. Même si la grande majorité des travailleuses interrogées par le M.E.Q. (C.C.F., 1987) considèrent que le harcèlement sexuel n'était pas un problème grave ou très grave pour les étudiantes de leur spécialité, une proportion non négligeable d'entre elles (24 % au secondaire, 28 % au collégial et 17 % à l'université), reconnaissent les plaisanteries à caractère sexuel des élèves et étudiants comme une difficulté vécue au moment de leur formation.

Il semble que le personnel scolaire fasse également partie des difficultés que les filles doivent surmonter. L'école s'adapte lentement à la venue des filles dans l'univers masculin : n'est-il pas temps de s'interroger sur nos pratiques? D'ailleurs, l'école doit être en mesure d'appuyer les filles dans leurs démarches, car elles ne peuvent, à elles seules, assumer les difficultés d'un changement social.

Sources

Tableau 1

Bureau de la statistique du Québec, Démographie québécoise : passé, présent, perspectives, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1983, pp. 175 et 195.

_____, La situation démographique au Québec édition 1987, Québec, Les Publications du Québec, 1987, tableaux 5.1, 6.2 et 6.6.

Statistique Canada, La population active, catalogue 71-001, décembre 1986, janvier 1987, tableau 64.

Statistiques chronologiques sur la population active - chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées 1986, catalogue 71-201 annuel, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, février 1987, p. 249.

Tableau 2

Michel, Pierre, Relance au secondaire, promotion 1984-1985, situation au 31 mars 1986, Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, Direction des études sur l'emploi et les carrières, 1987.

Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, 1981 et 1982, catalogue 13-577 hors série, tableau 2, (Pour cette donnée, un travailleur à plein temps est une personne qui a travaillé, essentiellement à plein temps, de 50 à 52 semaines).

_____, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1984, catalogue 13-207, tableau 54, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, avril 1986.

Tableau 3

Bureau de la statistique du Québec, Travail à temps partiel au Québec, caractéristiques et intérêt pour ce type d'emploi, décembre 1985.

Travail Canada, Les femmes dans la population active, édition 1985-1986, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, 1986, tableau V-3, p. 97.

Tableau 4

MESSIER, Suzanne, Les femmes, ça compte, Québec, Conseil du statut de la femme, 1984.

Statistique Canada, recensement 1981.

Volet 2

Analyse des attitudes et des pratiques

OBJECTIF TERMINAL :	S'outiller pour améliorer nos attitudes et pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES	ACTIVITÉS/MOYENS	DURÉE
1. Prendre conscience de l'importance de nos attitudes et pratiques par rapport aux filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.	. visionnement de la vidéo Aujourd'hui... pour demain (1ère partie, au choix) et commentaires	30 min.
2. Qualifier nos attitudes et pratiques par rapport aux filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.	. passation du questionnaire Que feriez-vous; . correction et discussion par rapport aux types de pratiques.	60 min.
3. Apprendre à reconnaître l'impact de nos attitudes et pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.	. constats selon le personnel scolaire; . exemples de pratiques avec les conséquences.	15 min.
4. Prendre connaissance des outils pour réviser nos attitudes et nos pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.	. grilles de réflexion et d'observation du guide d'activités.	15 min.
	PAUSE	15 min.
5. Découvrir des pistes d'action pour améliorer la situation des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.	. deuxième partie de la vidéo (s'il y a lieu); . tour de table; . pistes de solution.	20 min.
6. Prendre connaissance des outils pour organiser des activités incitatives à l'intérieur d'un projet d'école.	. tour de table; . présentation du guide d'activités S.P.R.I.N.T. et des autres documents.	20 min.
7. Évaluer l'atteinte des objectifs, le déroulement des activités, le matériel et l'animation de toute la journée.	. grille d'évaluation.	10 min.

QUESTIONNAIRE QUE FERIEZ-VOUS ?

Consigne

Si vous étiez à leur place, que feriez-vous?

1. Une fille inscrite en mécanique vous parle d'abandonner le cours après trois semaines. Vous lui dites

   a) C'est vrai que tu n'as pas l'air très à l'aise dans le cours. Fais ce qui te semble le mieux.

   b) Tu devais t'y attendre un peu, la mécanique, c'est très difficile pour les filles.

   c) Qu'est-ce qui te donne envie d'abandonner : est-ce la matière ou la difficulté d'être la seule fille dans un groupe de garçons? Penses-tu que je peux faire quelque chose pour toi?

   d) Il y a des services disponibles à l'école pour t'aider à évaluer ta situation et à trouver des solutions qui te conviennent. Veux-tu qu'on regarde cela ensemble?

2. En septembre, vous donnez votre premier atelier d'hydrothermie. Vous remarquez une étudiante dans le groupe; elle est très maquillée et porte des souliers à talons hauts. Que faites-vous?

   a) Vous lui dites que l'atelier n'est pas la meilleure place pour les défilés de mode.

   b) Vous faites semblant de ne pas la remarquer, vous disant qu'ainsi cela passera.

   c) Vous vous demandez si c'est l'hydrothermie qui l'intéresse ou les garçons.

   d) Vous lui parlez discrètement des vêtements et des chaussures pouvant répondre aux conditions de sécurité en atelier.

3. Vous apprenez qu'une fille fera partie de votre groupe d'électrotechnique l'an prochain. Vous vous dites

   a) Ça va sûrement poser des problèmes dans ma classe.

   b) Je vais sûrement devoir faire quelques adaptations à mon approche.

   c) Pas de problème! Je ne ferai aucune différence! Je vais la traiter comme les garçons!

   d) On va voir comment ça va aller!

4. Votre municipalité vous demande votre avis sur le titre à donner à un dépliant de recrutement pour le service de pompiers. Lequel choisiriez- vous?

   a) Pompiers recherchés : les sauveurs de demain.

   b) Avis aux personnes intéressées à une carrière de pompiers.

   c) Pompiers : l'uniforme sied bien aux filles et attire les garçons.

   d) Les pompières et les pompiers : des personnes essentielles aux services essentiels.

5. Vous êtes responsable des stages de formation professionnelle de votre école. Des gestionnaires d'entreprises sont réticents à accueillir des filles comme stagiaires dans le domaine de l'électromécanique d'appareils ménagers. Que leur dites-vous?

   a) Les filles réussissent très bien dans les ateliers pratiques et sont aussi capables de faire les réparations que les garçons.

   b) Nos stagiaires sont tous compétents. Leur travail vous satisfera et cela ne vous coûtera pas un sou.

   c) Il y a un avantage à prendre les filles. Vous pourriez, à l'occasion, leur faire effectuer certaines tâches de bureau.

   d) J'ai dix (10) élèves disponibles pour les stages et leurs résultats scolaires sont bons. Je joins les relevés de notes, à vous de choisir!

6. En janvier, les deux sortantes du cours de mécanique automobile de l'année précédente sont toujours en chômage alors que la majorité des garçons de ce groupe se sont trouvé un emploi. Une étudiante de 5e secondaire en mécanique vous informe de la situation et se dit inquiète de ce qui l'attend à la fin de l'année. Que lui dites-vous?

   a) On pourrait organiser une rencontre avec les garçons; comme ils réussissent mieux en entrevue, ils pourraient vous donner des trucs.

   b) Certains employeurs sont encore réticents à embaucher des filles. Je travaille actuellement avec la personne responsable des stages pour les sensibiliser à la situation.

   c) C'est un fait que ça risque d'être plus difficile pour toi que pour les garçons. Mais tu sais à quoi t'attendre.

   d) C'est sûr que c'est difficile pour une fille de faire sa place en mécanique. Si tu n'es pas prête à te battre très fort, je te suggère de te réorienter vers un autre programme.

7. Vous êtes membre du comité organisateur d'une journée-carrières pour les élèves. Quelle hypothèse retiendrez-vous?

a) Vous invitez huit personnes conférencières sans égard à leur sexe.

b) Vous invitez huit personnes conférencières : un médecin, une infirmière, une secrétaire de direction, un technicien en électronique, un comptable, un ingénieur, une coiffeuse et un mécanicien.

c) Vous invitez huit personnes conférencières : un physiothérapeute, un infirmier, un technicien de bureau, un psychologue, une comptable, une ingénieure, une technicienne en électronique et une machiniste.

d) Vous invitez huit femmes conférencières répertoriées dans une banque de conférencières non traditionnelles.

8. Les enseignants et enseignantes d'éducation au choix de carrière ont distribué un dépliant aux filles de 5e secondaire visant à les inciter à persévérer en mathématiques et en sciences au cégep. Qu'en pensez-vous?

a) Vous approuvez ce geste parce qu'il est important de prendre des mesures pour contrer la sous-représentation des filles dans les programmes scientifiques.

b) Vous pensez que les filles n'ont pas besoin de ce genre d'intervention et qu'il faut les laisser libres de choisir ce qu'elles aiment.

c) Vous pensez que ce dépliant est sexiste parce qu'il ne s'adresse qu'aux filles.

d) Vous pensez que chaque élève, garçon ou fille, a le droit de préférer les sciences humaines aux sciences. Il faut les laisser décider selon leur intérêt et leurs aptitudes.

9. Une fille en 3e secondaire vient vous demander des renseignements sur le cours de secrétariat. Elle mentionne qu'elle veut travailler le plus tôt possible pour aller demeurer avec son ami et avoir un enfant.

a) Vous lui donnez les renseignements sur les cours de secrétariat au secondaire et au collégial.

b) Vous lui dites que si elle veut avoir le temps de travailler avant d'avoir son enfant, il serait préférable qu'elle choisisse le secrétariat au secondaire. Elle aura ainsi le temps d'acquérir un peu d'expérience et pourra ensuite, tout en s'occupant de son enfant, prendre des petits contrats à la maison.

c) Vous lui dites qu'elle semble avoir arrêté son choix très tôt. Vous lui demandez si elle aimerait explorer d'autres possibilités. Vous lui donnez l'information demandée.

d) Vous lui dites que la meilleure façon de réaliser son projet est de faire ses études de secrétariat en formation professionnelle (secondaire), ce qui l'amènera rapidement sur le marché du travail.

10. C'est la première fois que vous avez une fille dans votre classe de mécanique et elle vous fait remarquer que vous dites souvent : "Hein les gars, vous connaissez cela, vous autres!" Vous lui répondez

a) Je vais faire attention à l'avenir pour tenir compte de ta présence.

b) Que veux-tu? J'ai pris des habitudes à la longue! J'ai toujours eu seulement des garçons dans mes classes.

c) J'ai étudié la vieille grammaire, le masculin l'emportant sur le féminin. J'ai déjà assez de m'adapter au système métrique, je ne réécrirai pas la grammaire.

d) Il faudrait que tu m'aides à y penser. Peut-être pourrait-on convenir d'un signe que tu me ferais, quand j'oublie.

11. Vous enseignez l'électrotechnique. Les garçons de la classe ont des commentaires sexistes à l'égard des deux étudiantes de votre classe.

a) Vous intervenez en précisant que le sexisme n'est pas toléré dans votre classe.

b) Vous laissez aller en pensant que les garçons vont arrêter si vous n'y attachez pas d'importance.

c) Vous dites aux filles que ce sont des taquineries sans importance.

d) Vous encouragez les filles à riposter avec humour.

12. Vous faites partie d'un comité de sélection pour l'embauche d'une nouvelle personne qui enseignerait la spécialité meuble et construction. Le comité doit choisir entre un homme et une femme qui ont des compétences équivalentes.

a) Vous vous abstenez de voter étant donné l'équivalence du candidat et de la candidate.

b) Vous votez pour le candidat parce que vous craignez pour la discipline de la classe. C'est une classe qui a la réputation d'être très difficile.

c) Vous votez pour la candidate parce que vous pensez qu'une enseignante pourrait servir de modèle aux filles et les amener à s'intéresser à cette spécialité.

d) Vous votez pour la candidate à la condition qu'elle accepte qu'une partie de sa tâche puisse également consister à solutionner les cas problèmes.

QUESTIONNAIRE QUE FERIEZ-VOUS?

Correction

Etes-vous d'accord avec l'intégration des filles dans les programmes de formation non traditionnels? Que feriez-vous si vous étiez à leur place?

	a)	b)	c)	d)
1-	–	–	–	–
2-	–	–	–	–
3-	–	–	–	–
4-	–	–	–	–
5-	–	–	–	–
6-	–	–	–	–
7-	–	–	–	–
8-	–	–	–	–
9-	–	–	–	–
10-	–	–	–	–
11-	–	–	–	–
12-	–	–	–	–

S.V.P.

ATTENDRE AVANT DE TOURNER LA PAGE

QUESTIONNAIRE QUE FERIEZ-VOUS?

Correction

Etes-vous d'accord avec l'intégration des filles dans les programmes de formation non traditionnels? Que feriez-vous si vous étiez à leur place?

Vous obtenez : 0 pour une pratique défavorable
1 pour une pratique apparemment neutre
2 pour une pratique incitative

	a)	b)	c)	d)
1-	1	0	2	2
2-	0	1	0	2
3-	0	2	1	1
4-	0	1	0	2
5-	2	1	0	1
6-	0	2	1	0
7-	1	0	2	2
8-	2	1	0	1
9-	1	0	2	1
10-	2	1	0	2
11-	2	1	0	2
12-	1	0	2	0

QUESTIONNAIRE QUE FERIEZ-VOUS?

Correction

Etes-vous d'accord avec l'intégration des filles dans les programmes de formation non traditionnels? Que feriez-vous si vous étiez à leur place? Ce test vous en donnera un aperçu. Selon la correction donnée par la personne animatrice, accordez-vous :
0 point pour une pratique défavorable
1 point pour une pratique apparemment neutre
2 points pour une pratique incitative

Résultat entre 21 et 24 points :

Si vous avez totalisé entre 21 et 24 points, vous pouvez estimer que vous avez des pratiques qui encouragent les filles à se diriger ou à se maintenir dans des programmes de formation non traditionnels. Félicitations! Vous avez toutes les chances de vous retrouver dans une classe ou dans une école dynamique. Ne changez surtout pas vos pratiques! Vous êtes en mesure de faire profiter vos collègues de votre expérience, si ce n'est pas déjà fait.

Résultat entre 15 et 20 points :

Si vous avez totalisé entre 15 et 20 points, vous êtes sûrement une personne pleine de bonne volonté. Vous pensez que la situation des filles va de mieux en mieux et qu'il suffit de laisser le temps faire son oeuvre. Comme vous le savez maintenant, des pratiques apparemment neutres ont souvent des incidences défavorables sur l'élargissement des choix de carrière des filles. Profitez de ce moment privilégié pour y réfléchir.

Résultat entre 9 et 14 points :

Si vous avez totalisé entre 9 et 14 points, vous êtes atteint ou atteinte d'un mal réversible. Il n'en tient qu'à vous d'y remédier. Il suffit de faire quelques efforts pour observer vos pratiques. Vous remarquerez que vous avez des pratiques qui risquent de décourager certaines filles de se diriger ou de se maintenir dans des programmes de formation non traditionnels. Profitez de ce moment privilégié pour y réfléchir et pour essayer de nouvelles pratiques pédagogiques.

Résultat entre 0 et 8 points :

Si vous avez totalisé entre 0 et 8 points, vous êtes atteint ou atteinte d'un mal sérieux. Avec un tel résultat, il est évident que l'incitation des filles aux carrières non traditionnelles, c'est pour les autres... Profitez de ce moment privilégié pour y réfléchir et pour essayer de nouvelles pratiques pédagogiques.

L'analyse des pratiques scolaires au regard de l'incitation des filles aux carrières non traditionnelles

Comme nous l'avons vu, certaines attitudes et pratiques du personnel scolaire font partie des difficultés que rencontrent les filles. C'est pourquoi nous considérons qu'il est important d'analyser les pratiques par lesquelles nous pouvons perpétuer ou combattre les stéréotypes dans le choix de carrière des filles. Avant de commencer, nous donnons quelques distinctions utiles à la compréhension des types de pratiques au regard de l'incitation des filles aux carrières non traditionnelles.

Petit lexique

ROLE SOCIAL[1] :

Fonction assignée à quelqu'un, comportement qu'il est convenu d'attendre de sa part.

Exemple : Après un souper où la parenté est invitée, les femmes se mettent à la tâche pour débarrasser et laver la vaisselle, pendant que les hommes se dirigent au salon pour discuter et regarder la télévision.

STÉRÉOTYPE[1] :

Image appliquée de façon rigide à tous les membres d'un groupe social pour décrire ce qu'ils sont.

Exemple : Dans leurs activités sportives, les garçons sont plus actifs et les filles plus passives.

PRÉJUGÉ[1] :

Croyance, opinion préconçue souvent imposée par le milieu, l'époque ou l'éducation. Jugements favorables ou défavorables portés à l'avance.

Exemple : Il ne faut pas laisser l'argent entre les mains des femmes car elles sont dépensières.

SEXISME[1] :

Division rigide des rôles et des fonctions sociales selon l'appartenance à un sexe, division qui aliène le potentiel de développement des individus et dont l'un des effets principaux est la discrimination envers les femmes.

Exemple : Certains individus jugent que l'émotivité des femmes les rend aptes à assumer des tâches de relations humaines; de leur côté, les hommes seraient meilleurs dans des fonctions de gestionnaires car ils sont plus rationnels.

---

1. Conseil du statut de la femme, Ministère de l'Éducation du Québec et Ministère des Affaires sociales, Guide d'animation Pareille, pas pareils, Québec, 1985.

PATERNALISME :

Tendance à imposer un contrôle, sous le couvert de protection.

Exemple : Éviter certaines tâches aux filles, ou les faire à leur place, sous prétexte que ces tâches sont trop exigeantes pour elles.

DISCRIMINATION DIRECTE[2] :

Le fait de séparer un groupe social d'un autre en le traitant moins bien, à son détriment, que ce soit en l'excluant ou en le différenciant, de façon évidente et intentionnée. C'est un acte illicite, c'est-à-dire contre les lois en vigueur.

Exemple : Décider d'attribuer un budget plus élevé pour les activités sportives des garçons que pour celles des filles.

DISCRIMINATION INDIRECTE[2] :

Le fait de séparer un groupe social d'un autre par un traitement inégal apparaissant justifié aux yeux de son auteur qui n'est pas mal intentionné. C'est pourtant un acte illicite.

Exemple : Dans la préparation d'une pièce de théâtre à l'école, réserver la couture des costumes aux filles parce que l'on croit qu'elles sont meilleures pour ce genre de travail. Pendant ce temps, les garçons utilisent l'outillage plus lourd pour terminer les décors de la scène.

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE[3] :

"La discrimination est dite systémique quand elle est décelée par les résultats d'une pratique apparemment neutre qui a un effet d'exclusion sur certains groupes d'individus sans que ces répercussions ne puissent être reliées aux exigences de la tâche ou de la saine gestion d'une entreprise", ou pourrions-nous ajouter, d'un établissement.

Exemple : Un enseignant organise une activité d'initiation à l'électrotechnique pour les élèves. Les critères de sélection sont : faire partie du cours d'électrotechnique ou avoir déjà construit un mécanisme électronique. Peu de filles répondent aux exigences. Sans le vouloir, cette activité exclut presque toutes les filles de l'école.

---

2. Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec et Confédération des syndicats nationaux S'trouver une job c'est ben dur pis s'marier c'est pas sûr, 1984.

3. Commission des droits de la personne.

FÉMINISME :

Idéologie et mouvement social qui préconisent l'égalité des droits pour les femmes.

Exemple : Les groupes de femmes revendiquent les mêmes droits au travail pour les femmes et les hommes.

PROGRAMME D'ÉGALITÉ DES CHANCES[4] :

Programme s'assurant que toute personne soit traitée également, sans discrimination, en conformité avec les lois en vigueur. Ces programmes visent à éliminer toute discrimination future et ne comportent pas de mesures de redressement.

Exemple : S'assurer que les dépliants d'information scolaire et professionnelle s'adressent également aux filles et aux garçons.
Éliminer les dépliants présentant les programmes de formation rédigés en termes exclusivement masculins.

PROGRAMME D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ[5] :

Dans le but d'assurer une représentation équitable des divers groupes cibles, un programme d'accès à l'égalité comprend :

- en premier lieu, un programme d'égalité des chances pour éliminer les pratiques discriminatoires actuelles et empêcher la discrimination future;
- en deuxième lieu, des mesures de redressement pour corriger les effets de la discrimination passée; les mesures de redressement impliquent temporairement des avantages préférentiels pour les membres d'un groupe donné;
- en troisième lieu, des mesures de soutien accessibles à l'ensemble de la clientèle et aidant à atteindre l'objectif d'une représentation équitable du groupe cible.

Exemple : Établir un programme d'incitation des filles aux carrières non traditionnelles. D'abord, on commence par éliminer les pratiques qui peuvent empêcher les filles de s'inscrire à des carrières non traditionnelles. Puis, on dispense temporairement une information spécifique aux filles sur les carrières non traditionnelles. Enfin, on peut mettre sur pied des activités de soutien, comme des ateliers sur le harcèlement, etc.

---

4. Droits et libertés, Bulletin de la Commission des droits de la personne du Québec, vol. 9, nos 1 et 2, janvier-février 1986.

5. DAVID, Hélène, "Les femmes et l'emploi : de la discrimination à l'égalité" (synthèse de Jacques Gauthier), Montréal, IRAT, bulletin nº 26, août 1984, p. 21; DROUIN, S. et al, Les femmes et l'action positive ou l'accès à l'égalité, Montréal, Université du Québec à Montréal, 1983, p. 7.

Trois types de pratiques à l'égard de l'incitation des filles aux carrières non traditionnelles

Des pratiques défavorables

Plusieurs types de pratiques peuvent décourager les filles d'accéder ou de se maintenir dans des programmes de formation non traditionnels. C'est ainsi qu'une pratique s'appuyant sur la croyance qu'il existe des secteurs d'intérêt et des capacités spécifiques aux filles et aux garçons peut contribuer à décourager les filles de considérer des carrières non traditionnelles et ainsi les maintenir dans la tradition. Certaines pratiques discriminatoires à l'égard des filles, soit en les traitant moins bien, soit en les excluant de certaines activités ou de certains propos, peuvent également concourir à écarter les filles des carrières non traditionnelles ou encore les pousser à les abandonner en cours de route.

Des pratiques apparemment neutres

Une pratique apparemment neutre au regard de l'incitation des filles à des carrières non traditionnelles est souvent une pratique de laisser-faire. Sans être ouvertement sexiste, le fait de laisser libre cours au sexisme déjà présent chez les élèves ou dans la société en général, ne contribue pas à atteindre l'objectif d'accroître la participation des filles aux programmes de formation non traditionnels. En ce sens, laisser dire des plaisanteries sexistes en classe sur des choix de métiers non traditionnels pour les filles peut contribuer à les garder dans une voie traditionnelle.

Certaines pratiques qui s'appliquent également à tous les élèves peuvent avoir pour effet de défavoriser l'élargissement des choix de carrière des filles. Par exemple, quand on se limite à répondre aux demandes d'information telles qu'elles sont formulées par les élèves, on reste à l'intérieur de l'éventail de choix connu par ces élèves. On risque ainsi de perpétuer la tendance des filles à opter pour des programmes traditionnels. Sous prétexte de traitement égal, négliger de prêter une attention particulière aux problèmes spécifiques des filles peut contribuer à les décourager. Au cours de leur formation ou d'un stage, les filles peuvent être soumises à des conditions de discrimination n'ayant pas d'équivalent chez les garçons, ne pas leur apporter des mesures de soutien peut contribuer à les faire abandonner leur métier non traditionnel.

Des pratiques apparemment neutres ne suppriment pas les obstacles rencontrés dans des programmes de formation non traditionnels. Tout compte fait, l'absence de sexisme ne suffit pas à accroître la participation des filles aux programmes de formation non traditionnels. Il faut songer à développer des pratiques incitatives pour remédier à une situation qui leur est défavorable.

Des pratiques incitatives

Une pratique incitative est une approche qui encourage les filles à s'intéresser aux carrières non traditionnelles. Si l'on veut augmenter la représentation des filles dans des programmes de formation non traditionnels, il est utile de développer un ensemble de pratiques incitatives. Il est d'abord essentiel de déceler et d'éliminer les pratiques qui peuvent empêcher les filles de s'y inscrire. Ensuite, il est important de mettre sur pied des mesures préférentielles pour les filles afin de corriger les effets de la discrimination passée. On peut aussi instaurer des mesures de soutien pour les filles. C'est ainsi qu'un programme d'incitation des filles aux carrières non traditionnelles pourrait améliorer un ensemble de pratiques dans nos écoles : la sensibilisation, l'accueil, le soutien, le placement et le suivi des filles.

Tout le monde est concerné

Plusieurs personnes pensent qu'il n'est plus nécessaire de corriger la discrimination faite aux femmes et aux filles, que tout cela va de mieux en mieux et qu'il suffit de laisser le temps faire son oeuvre. A voir évoluer la situation, nous abondons plutôt dans le sens de Mme la juge Abella qui mentionnait dans son rapport :

> De deux choses l'une : ou bien on planifie la suppression des obstacles, ou bien on attend indéfiniment qu'ils disparaissent, ce qui veut dire qu'entre temps on tolère la discrimination et les préjugés[1].

Nous souhaitons que les filles élargissent leur choix de carrière, c'est pourquoi nous croyons qu'il est important de voir comment chacune et chacun de nous sommes concernés par la situation des filles en processus d'orientation et d'intégration aux programmes de formation non traditionnels. Nous espérons donc susciter une réflexion sur les pratiques par lesquelles nous pouvons perpétuer ou combattre les stéréotypes dans le choix de carrière des filles.

---

1. ABELLA SILBERMAN, Rosalie, Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi, octobre 1984, p. 6.

Le personnel cadre

Il est important que le personnel cadre connaisse la situation des filles en processus d'orientation et d'intégration aux programmes de formation non traditionnels. En effet, ces personnes possèdent les moyens décisionnels pour réduire les inégalités entre les garçons et les filles dans l'école en raison de leurs responsabilités en ce qui a trait à la planification et à la gestion des activités pédagogiques.

Le personnel cadre peut jouer un rôle déterminant au sein de son organisation scolaire en développant des objectifs et une politique globale par rapport à l'accès à l'égalité, en général, et par rapport à l'incitation aux carrières non traditionnelles, en particulier. De plus, il a la responsabilité de prendre le leadership de l'application de la politique générale en s'assurant de la participation de tous les groupes concernés.

Le personnel cadre peut également s'assurer de la présence des femmes dans les structures décisionnelles de l'école : d'abord, pour aider à changer les systèmes et les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes et des filles et ensuite, pour que les filles puissent voir des modèles féminins aux postes de commande.

L'influence du personnel cadre sur le choix de carrière des filles est parfois subtile mais n'en demeure pas moins importante. Même si peu de recherches ont été faites sur ce sujet, il y a déjà quelques constats qui se dégagent :

. Le personnel cadre semble constituer une barrière majeure à l'entrée des filles dans des programmes de formation non traditionnels quand il ne s'engage pas dans la réalisation d'un programme d'accès à l'égalité dans l'école, y compris un programme d'incitation aux carrières non traditionnelles (Kreinberg, 1980; Sandler, 1982).

A partir de ces quelques constats, examinons un certain nombre d'exemples de pratiques qui peuvent encourager ou décourager les filles d'accéder et de se maintenir dans des programmes de formation non traditionnels.

Exemples de pratiques défavorables	Conséquences sur l'orientation des filles
. Ne pas autoriser un budget pour remplacer la documentation sexiste d'information scolaire et professionnelle de l'école.	. Ayant accès à une documentation sexiste, les filles se sentiront moins concernées par les carrières traditionnellement réservées aux hommes.
. Ne pas engager une femme comme enseignante en mécanique par crainte qu'elle ait de la difficulté à enseigner cette matière dans une classe à majorité masculine.	. Cela enlève aux filles la possibilité d'avoir de nouveaux modèles féminins et le cercle vicieux continue...
Exemples de pratiques apparemment neutres	**Conséquences sur l'orientation des filles**
. Établir la politique suivante : les filles sont libres de choisir leur carrière et l'école n'a pas à intervenir : les garçons et les filles ont les mêmes droits, fréquentent les mêmes écoles et suivent les mêmes cours.	. Comme les filles ne connaissent pas les métiers non traditionnels, il est difficile pour elles de les choisir. Laisser-faire équivaut très souvent à ne rien faire pour les filles.
Quelques exemples de pratiques incitatives	**Conséquences sur l'orientation des filles**
. Afin de redresser une situation inégalitaire, avoir des programmes d'accès à l'égalité à l'emploi.	. Les filles auront de plus en plus de modèles féminins dans des domaines jusque-là réservés aux hommes.
. Cautionner et appuyer un programme d'incitation aux carrières non traditionnelles ainsi que le budget nécessaire à l'atteinte des objectifs du projet.	. Les filles pourront explorer et connaître les carrières non traditionnelles.

Le personnel d'orientation et d'éducation au choix de carrière

Le personnel qui intervient directement auprès des élèves au cours des différentes étapes des choix scolaires et professionnels est en position privilégiée pour contribuer à l'élargissement des choix de carrière des adolescentes. Par conséquent, sa participation à un programme d'incitation aux carrières non traditionnelles est essentielle.

Le personnel d'orientation et d'éducation au choix de carrière peut répondre aux besoins des adolescentes en les aidant à organiser leur vie de future travailleuse. Il est donc important qu'il connaisse la situation de l'accès et du maintien des filles dans des formations non traditionnelles. De plus, le personnel étant également appelé à organiser des activités incitatives, il devra connaître les différentes ressources disponibles.

L'influence du personnel scolaire sur les choix de carrière des filles est controversée. Voici quelques indications :

. au Québec, le personnel d'orientation et d'éducation au choix de carrière interrogé par questionnaire (40 répondants et répondantes) est unanime à dire que ce n'est pas lui qui a le plus d'influence sur le choix de carrière des filles. Par ordre d'importance, le personnel mentionne d'abord les parents, puis les amis et les amies (rencontres effectuées pour la cueillette de besoins, préalable à ce programme, M.E.Q., 1986);

. selon l'étude du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, les jeunes filles font appel aux services d'orientation pour deux raisons principales : pour obtenir des renseignements précis ou pour consultation personnelle. Parmi les adolescentes interrogées, 53 % ont consulté un conseiller ou une conseillère d'orientation pour obtenir des renseignements précis et 17 % pour une consultation personnelle tandis que les autres adolescentes n'avaient jamais eu recours à ces services (Baker, 1985);

. les attentes du personnel d'orientation en matière de diagnostic, de processus et de pronostic (à partir d'un cas fictif) varient tout autant selon leur propre sexe que selon celui du client ou de la cliente (Sicuro, Lecomte et Bernstein, 1982 rapporté in Pelletier, Bujold, 1984);

. le personnel d'orientation aurait un effet sur le choix de carrière des adolescentes mais aurait un parti pris par rapport aux métiers de "col bleu" traditionnellement réservés aux hommes (Pray et Kenneth, 1982);

. certains membres du personnel d'orientation considèrent encore qu'il y a des métiers propres aux filles et d'autres qui conviennent mieux aux garçons;

. il semble que même si le personnel d'orientation est sensibilisé au sexisme des instruments (documentation audio-visuelle ou écrite, test, etc.), une certaine utilisation en soit encore faite;

. certains membres du personnel d'orientation scolaire voient leur rôle comme des agents ou agentes d'intégration sociale et, en tant que tel, continuent à éduquer et à diriger les adolescentes vers des carrières traditionnelles;

. parmi le personnel d'orientation et d'éducation au choix de carrière, certaines personnes oublient que les filles sont influencées par les rôles stéréotypés que la société attribue encore aux femmes.

À partir de ces quelques constats, examinons un certain nombre d'exemples de pratiques qui peuvent encourager ou décourager les filles d'accéder et de se maintenir dans des programmes de formation non traditionnels.

Exemples de pratiques défavorables	Conséquences sur l'orientation des filles
. Montrer un diaporama presque entièrement avec des modèles masculins; les quelques filles représentées occupent des postes de soutien administratif. . Donner de l'information aux élèves en mentionnant des métiers propres aux femmes et d'autres réservés aux hommes.	. Montrer un document stéréotypé empêche les filles d'avoir accès à des modèles féminins dans différentes carrières. De ce fait, les filles sont moins attirées par ces métiers. . Donner de l'information en se reportant au sexe de l'élève rétrécit considérablement le choix des options des filles.
Exemples de pratiques apparemment neutres	**Conséquences sur l'orientation des filles**
. Expliquer les métiers sans égard au sexe des élèves.	. Donner une information apparemment neutre n'incite pas les filles à explorer de nouveaux métiers.
Quelques exemples de pratiques incitatives	**Conséquences sur l'orientation des filles**
. Mettre sur pied un projet d'incitation aux carrières non traditionnelles en faisant une période d'exploration spécifique avec les filles, en présentant soit des conférences, des vidéos, des biographies de travailleuses en emploi non traditionnel.	. Faire une exploration spécifique des métiers avec les filles peut leur permettre de voir de nouveaux modèles. Elles seront ainsi mieux informées pour faire des choix de carrière éclairés.

Les enseignantes et enseignants de mathématiques et de sciences

Les mathématiques et les sciences sont souvent des préalables à l'admission pour les programmes de formation non traditionnels. La persévérance dans ces matières donnerait aux filles un plus grand éventail de choix de carrières. Les enseignantes et enseignants peuvent donc inciter les filles à poursuivre l'étude de ces matières en démontrant l'importance des mathématiques et des sciences pour l'accès à certaines carrières. Ils et elles sont souvent en mesure d'expliquer les liens entre les cours et les carrières scientifiques. Par exemple, la chimie peut permettre de travailler à la production de vêtements et d'antibiotiques. De plus, ils et elles peuvent démontrer que les filles réussissent mieux, ou de façon équivalente aux garçons, et ainsi améliorer la confiance des filles en leurs capacités.

Plusieurs recherches ont tenté d'expliquer les différences d'intérêt et de performance des filles et des garçons, en ce qui a trait aux cours de mathématiques et de sciences. Voici quelques constats :

- les filles auraient moins confiance que les garçons dans leurs capacités en mathématiques (Fennema, 1980, Mura et al., 1986); elles auraient également plus d'anxiété face à cette matière (Tobias, 1978, Fennema, 1980, Mura et al., 1986);

- au Québec, dans le secteur francophone, le phénomène de la sous-représentation des filles en mathématiques et en sciences s'amorce au passage du secondaire au collégial (M.E.Q., 1985);

- au Québec, dans le secteur francophone, la réussite des filles, au secondaire comme au collégial, est aussi bonne que celle des garçons, sinon meilleure (M.E.Q., 1985). Par ailleurs, certaines études américaines et internationales constatent que les filles réussiraient un peu moins bien que les garçons dans certaines tâches mathématiques telles la résolution de problèmes et certaines tâches de visualisation spatiale (Fennema et Sherman, 1977, 1978);

- les filles douées en mathématiques seraient incitées par les enseignantes et enseignants à être davantage sociables tandis que les garçons doués seraient encouragés à poursuivre des études universitaires et à devenir membres d'un club de mathématiques (Fennema, 1980, Skolnick, 1982);

. les enseignantes et les enseignants interprètent l'échec des garçons comme un manque d'effort et celui des filles comme un manque d'aptitudes pour les mathématiques (Skolnick et al., 1982; Mura et al., 1986). Il semble que les filles et les garçons évaluent les raisons de leur échec de la même façon (Mura et al., 1986);

. les stéréotypes négatifs, par rapport aux filles douées en mathématiques, peuvent amener les filles à cacher leurs talents (Selano, 1977);

. malgré ce que les enseignantes et les enseignants pensent faire, les observations faites en classe montrent que, dans les faits, ils et elles allouent plus de temps et d'attention aux garçons, même quand il y a moins de garçons dans la classe (Spender, 1982);

. des tests administrés à 2 000 élèves, garçons et filles, ont démontré qu'il n'y avait pas de différences notables entre les garçons et les filles concernant leurs connaissances scientifiques. Cependant, il y aurait de grandes différences concernant leur champ d'intérêt (G.I.S.T. : Girls into Science and Technology);

. certains enseignants et enseignantes croient encore que l'étude des mathématiques, des sciences et de la technologie convient mieux aux hommes qu'aux femmes.

A partir de ces quelques constats, examinons un certain nombre d'exemples de pratiques qui peuvent encourager ou décourager les filles de poursuivre en mathématiques et en sciences et ainsi avoir accès à un plus grand éventail de carrières non traditionnelles.

Exemples de pratiques défavorables	Conséquences sur l'orientation des filles
. Accorder plus d'attention aux garçons qu'aux filles, soit en adressant les questions aux garçons, soit en s'adressant à la classe comme si elle était uniquement composée de garçons : "Hein les gars!"	. A la longue, les filles soumises à ce traitement de préférence pour les garçons peuvent se demander si elles ont des choses importantes à dire. Cela n'aide pas à accroître leur confiance dans leurs capacités.
. Parler mathématiques et sciences avec les garçons et les féliciter pour leur talent; parler plutôt de sujets sociaux avec les filles et les féliciter principalement pour leur effort et la propreté de leurs travaux.	. A la longue, ces pratiques renforcent les stéréotypes déjà véhiculés par la société et peuvent contribuer à décourager les filles de poursuivre en mathématiques et en sciences.
Exemples de pratiques apparemment neutres	**Conséquences sur l'orientation des filles**
. Présenter les mathématiques et les sciences comme des matières ardues et auxquelles il faut travailler très fort.	. Les filles, ayant un niveau de confiance dans leurs capacités plus bas que celui des garçons, seront portées à délaisser ces matières et à limiter ainsi leurs choix de carrière.
Quelques exemples de pratiques incitatives	**Conséquences sur l'orientation des filles**
. Inciter les filles à persévérer en mathématiques et en sciences en démontrant l'importance de ces matières pour l'accès à certaines carrières non traditionnelles.	. En n'abandonnant pas les mathématiques et les sciences après l'enseignement secondaire, les filles auront accès à un plus grand éventail de choix de carrières.
. Tirer de l'Histoire des exemples de mathématiciennes ou de femmes de science. Référer à des femmes contemporaines qui se servent des mathématiques ou des sciences dans leur travail.	. Les filles auront ainsi accès à des modèles féminins. Elles pourront voir des applications concrètes de ces matières. Ces adolescentes découvriront peut-être, à l'instar de leurs modèles, le plaisir des mathématiques et des sciences.

Les enseignantes et enseignants d'initiation à la technologie et d'enseignement professionnel non traditionnel

Les enseignantes et les enseignants d'initiation à la technologie ont souvent dans leurs classes des filles qui ont leur premier contact avec la technologie. Ces personnes doivent être conscientes du rôle de démythification et d'initiation qu'elles ont à jouer. Leur approche pédagogique peut encourager ou décourager les filles de s'orienter vers des carrières technologiques non traditionnelles. Ce personnel peut déceler et souligner des qualités particulières chez certaines filles et les inciter à poursuivre. Il peut démontrer les aspects intéressants et concrets de la technologie en les reliant à des carrières.

Les enseignantes et les enseignants en enseignement professionnel non traditionnel accueillent les filles dans leurs classes. Ils et elles interviennent directement dans l'intégration des filles aux formations non traditionnelles. Leur rôle et leurs approches pédagogiques sont primordiaux. A tout moment responsables du climat de confiance à bâtir et de l'atmosphère à maintenir dans la classe, ils et elles servent, en outre, de lien entre le marché du travail, souvent stéréotypé, et les pionnières qui veulent y accéder.

Très peu d'études ont été faites sur l'influence que ce personnel scolaire peut avoir sur les adolescentes qui s'initient à la technologie ou qui optent pour des formations non traditionnelles. On se réfère ici aux adolescentes interviewées pour la vidéo Explorons de nouveaux espaces ainsi qu'au questionnaire ayant servi à la cueillette de besoins pour l'élaboration de la session de perfectionnement :

- certains enseignants et enseignantes du cours "initiation à la technologie" et d'enseignement professionnel considèrent qu'il y a des métiers réservés aux hommes et d'autres réservés aux femmes (M.E.Q., 1986);

- au secondaire, les adolescentes sont plus taquinées par leurs compagnons que par les enseignants. Cependant, ces derniers laissent généralement faire les garçons (Dumas, 1985);

- le personnel enseignant semble proposer les garçons avant les filles pour les stages ou les emplois;

- en matière d'habileté en mécanique, les garçons, habitués à bricoler, obtenaient de meilleurs résultats que les filles. Mais après un trimestre d'enseignement technique, les filles avaient d'aussi bonnes notes que les garçons. Cela laisse à penser que l'habileté manuelle s'acquiert facilement quand l'environnement y est favorable (G.I.S.T. : Girls into Science and Technology).

A partir de ces quelques constats, examinons un certain nombre d'exemples de pratiques qui peuvent encourager ou décourager les filles de poursuivre en technologie ou dans les programmes de formation non traditionnels.

Exemples de pratiques défavorables	Conséquences sur l'orientation des filles
. Parler des métiers et de la technologie avec les garçons et parler plutôt de sujets sociaux avec les filles.	. A la longue, ces pratiques renforcent les stéréotypes déjà véhiculés par la société. Elles peuvent contribuer à décourager les filles de se maintenir dans des options non traditionnelles ou de poursuivre l'étude de matières technologiques.
. Accorder plus d'attention aux garçons par rapport aux filles soit en posant des questions aux garçons, soit en s'adressant à la classe comme si elle était uniquement composée de garçons : "Hein, les gars, vous connaissez cela vous autres!"	. A la longue, les filles peuvent se demander si elles ont des choses importantes à dire. Cela ne facilite pas leur intégration dans une classe non traditionnelle.
Exemples de pratiques apparemment neutres	**Conséquences sur l'orientation des filles**
. Ne pas intervenir quand les garçons font des plaisanteries sexistes.	. Les filles ne se sentent pas acceptées par les enseignants et enseignantes puisqu'ils et elles laissent dire; les filles peuvent se sentir rejetées par les garçons.
Exemples de pratiques incitatives	**Conséquences sur l'orientation des filles**
. Démythifier les programmes de formation non traditionnels; parler des différentes carrières technologiques non traditionnelles; souligner les qualités particulières des filles.	. Les filles réaliseront l'importance de la technologie dans la société d'aujourd'hui.
. Faire une journée d'accueil où des anciennes étudiantes pourraient venir marrainer les nouvelles; utiliser un langage et des exemples adaptés à une classe mixte.	. Les filles se sentiront plus à l'aise et leur adaptation sera plus facile.

Grille de réflexion

Mise au point personnelle

Objectif : Faire le point sur ses croyances et intentions à l'égard de l'accès des filles aux carrières non traditionnelles (avant ou après la session de perfectionnement)

Consigne : Encercler votre réponse pour chacun des énoncés. Faire le total et vous situer par rapport à l'objectif d'augmenter la représentation des filles dans les programmes de formation non traditionnels.

Croyances :	tout à fait en désaccord (1)	plutôt en désaccord (2)	plus ou moins en accord (3)	plutôt en accord (4)	tout à fait en accord (5)
1. Il existe une discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail.	1	2	3	4	5
2. Il existe une sous-représentation des filles dans les programmes de formation non traditionnels.	1	2	3	4	5
3. La répartition des hommes et des femmes au travail est étroitement liée à l'orientation scolaire des filles.	1	2	3	4	5
4. Il existe une situation défavorable aux filles au regard des programmes de formation non traditionnels à l'école.	1	2	3	4	5
5. Les attitudes et les pratiques du personnel scolaire peuvent influencer les filles dans leur choix de carrière.	1	2	3	4	5
6. Le fait qu'il y ait des femmes occupant des postes non traditionnels dans une école peut contribuer à inciter les filles aux carrières non traditionnelles.	1	2	3	4	5
				TOTAL	

Volonté d'entreprendre des actions :

7. J'accepte de réfléchir sur mes attitudes et pratiques.	1	2	3	4	5
8. J'accepte de réfléchir à l'impact de mes attitudes et pratiques à l'égard des filles.	1	2	3	4	5
9. J'accepte de réfléchir aux moyens à prendre pour améliorer la situation des filles à l'école.	1	2	3	4	5
10. Je suis décidée ou décidé à éliminer les pratiques défavorables aux filles.	1	2	3	4	5
11. Je suis décidée ou décidé à remettre en question des pratiques apparemment neutres à l'égard des filles.	1	2	3	4	5
12. Je suis décidée ou décidé à organiser des activités spécifiques aux filles, les incitant à considérer des carrières non traditionnelles.	1	2	3	4	5
				TOTAL	

Tout le monde est concerné

Quelques pistes de solution

Comme nous l'avons vu, l'élargissement des choix de carrière des filles est un moyen privilégié pour les aider à atteindre l'égalité professionnelle et économique. C'est pourquoi il est important de permettre à un plus grand nombre de filles de s'intégrer dans des programmes de formation non traditionnels. Pour ce faire, les interventions individuelles du personnel scolaire sont essentielles mais seront plus efficaces à l'intérieur d'un projet d'école.

Interventions individuelles au regard de l'incitation des filles aux carrières non traditionnelles :

- prendre conscience de l'importance de nos attitudes et de nos pratiques;
- réfléchir sur nos attitudes et pratiques et à leur impact sur les filles;
- observer nos pratiques;
- réviser nos attitudes et pratiques s'il y a lieu;
- s'outiller pour améliorer nos attitudes et pratiques;
- faire des activités incitatives.

Projet d'école :

- organiser des sessions de perfectionnement pour le personnel scolaire;
- sélectionner les objectifs et les activités à privilégier en fonction des besoins établis;
- prendre connaissance des mythes et des réalités du marché du travail;
- faire des activités de sensibilisation, d'information et d'exploration portant spécifiquement sur les carrières non traditionnelles pour les filles;
- prévoir des structures d'accueil pour faciliter l'intégration des filles dans les classes non traditionnelles;
- mettre sur pied des activités de soutien pour les filles inscrites aux programmes de formation non traditionnels;
- mettre en place des mesures favorisant le placement et le suivi des sortantes après une formation non traditionnelle;
- faire l'évaluation du programme d'incitation des filles aux carrières non traditionnelles.

Évaluation de la session de perfectionnement concernant la situation des filles dans les programmes de formation non traditionnels
(évaluation faite par les participantes et les participants)

Objectif volet 1 : Acquérir une meilleure connaissance de la condition des femmes en emploi et de la situation des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

Objectif volet 2 : S'outiller pour améliorer ses attitudes et pratiques à l'égard des filles en processus d'orientation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels.

Encerclez votre degré de satisfaction par rapport à chacun des points suivants. Si vous ressentez des insatisfactions par rapport à un ou plusieurs points, indiquez-en les raisons dans l'espace prévu à cette fin. Merci.

Degré de satisfaction	Tout à fait insatisfait/e	Plutôt insatisfait/e	Moyennement satisfait/e	Plutôt satisfait/e	Tout à fait satisfait/e
Atteinte de l'objectif du volet 1	1	2	3	4	5
Atteinte de l'objectif du volet 2	1	2	3	4	5
Animation	1	2	3	4	5
Discussion	1	2	3	4	5
Atmosphère du groupe	1	2	3	4	5
Exercices : Questionnaire Que Parlez-vous?	1	2	3	4	5
Évaluation de mes connaissances.	1	2	3	4	5
Vidéo	1	2	3	4	5
Documents fournis lors de la session	1	2	3	4	5
Documents fournis pour utilisation ultérieure (S.P.R.I.N.T.), (s'il y a lieu)	1	2	3	4	5

Raisons des insatisfactions _____

Commentaires et suggestions _____

Est-ce que cette première session vous incite à suivre une deuxième session concernant la connaissance du guide d'activités S.P.R.I.N.T.?

oui non Expliquez _____

Est-ce que cette session vous incite à faire ou à poursuivre des activités incitatives au regard des programmes de formation non traditionnels?

oui non Expliquez _____

Est-ce que vous seriez prêts ou prêtes à dispenser ces sessions à d'autres personnes à l'aide de documents de soutien?

oui non Expliquez _____

Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation

28-1992
8889-0119